



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY



सं 345]
No. 345]

नई दिल्ली मंगलवार, अगस्त 21, 1990/श्रावण 30, 1912
NEW DELHI, TUESDAY, AUGUST 21, 1990/SRAVANA 30, 1912

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a
separate compilation

भारत अन्तर्राष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण
अधिसूचना

नई दिल्ली, 17 अगस्त, 1990

सा.का.नि. 719(अ):—भारत अन्तर्राष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण, अन्तर्राष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण अधिनियम, 1971 (1971 का 43) की धारा 38 की उपधारा (2) के साथ पठित धारा 37 की उप धारा (2) के खण्ड (ख) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केन्द्रीय सरकार के पूर्व अनुमोदन से निम्नलिखित विनियम बनाता है, अर्थात्:—

1. संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ :—

- (1) इन विनियमों का संक्षिप्त नाम भारत अन्तर्राष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण (छुट्टी) विनियम, 1990 है।
- (2) ये राजपत्र में प्रकाशन की तारीख का प्रवृत्त होंगे।

2. लागू होना :—ये विनियम निम्नलिखित व्यक्तियों को छोड़कर प्राधिकरण के सभी कर्मचारियों को लागू होंगे:—

- (क) वे व्यक्ति जो प्राधिकरण में प्रतियुक्ति पर हैं;

- (ख) वे व्यक्ति जो आकस्मिक या वैदिक मजदूरी या अशकानिक आधार पर नियोजन में हैं;
- (ग) वे व्यक्ति जिन्हें संवाय आकस्मिकता निधि से किया जाता है;
- (घ) संविदा पर नियोजित व्यक्ति संवाय तब के जब संविदा में अन्यथा उपरिष्ठ हो;

3. परिभाषाएं:—इन विनियमों में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,

- (क) प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी से अभिप्रेत है कोई ऐसा चिकित्सा अधिकारी जो प्राधिकरण द्वारा पूर्णकालिक या अंशकालिक आधार पर नियुक्त किया गया है या कोई ऐसा चिकित्सा व्यवसायी जिसे प्राधिकरण द्वारा संपन्न रूप में अनुमोदित और प्राधिकृत किया गया है;
- (ख) “प्राधिकरण” से अन्तर्राष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण अधिनियम, 1971 (1971 का 43) की धारा 3 के अन्तर्गत गठित भारत अन्तर्राष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण अभिप्रेत है;

- (ग) सक्षम प्राधिकारी किसी शक्ति के प्रयोग के संबंध में अध्यक्ष या प्राधिकरण का कोई सदस्य या कोई ऐसा अन्य अधिकारी जिसे अध्यक्ष द्वारा इस निमित्त शक्तियां प्रत्यायोजित की जाएं अभिप्रेत है परन्तु केन्द्रीय सरकार द्वारा नियुक्त किये गये अध्यक्ष और पूर्णकालिक सदस्य के मामले में सक्षम प्राधिकारी केन्द्रीय सरकार होगी;
- (घ) सेवा का सम्पूरित वर्ष से प्राधिकरण में विनिर्दिष्ट कालावधि की निरन्तर सेवा अभिप्रेत है और इसके अन्तर्गत कर्तव्य तथा छुट्टी जिसमें असाधारण छुट्टी भी सम्मिलित है, पर विचार नहीं अवधि भी है;
- (ङ) "कर्मचारी" से वह व्यक्ति अभिप्रेत है, जो प्राधिकरण को पूर्णकालिक सेवा में है;
- (च) "प्ररूप" से इन विनियमों से संलग्न प्ररूप अभिप्रेत है;
- (छ) "स्थायी कर्मचारी" से कोई ऐसा कर्मचारी अभिप्रेत है जिसकी स्थायी आधार पर मंजूर किये गये किसी पद पर नियुक्ति की गई हो और जिसकी उस पद पर पुष्टि की गई हो;
- (ज) "अस्थायी कर्मचारी" से कोई ऐसा कर्मचारी अभिप्रेत है जिसकी किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिये मंजूर किये गये किसी अस्थायी पद पर नियुक्ति की गई हो या किसी स्थायी पद पर अस्थायी रूप से नियुक्ति की गई हो।

1. छुट्टी का अधिकार :—

- (1) छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है।
- (2) जब सेवा की अत्यावश्यकताओं के कारण ऐसा अपेक्षित हो तो सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी भी प्रकार की छुट्टी नमंजूर या प्रतिसंहृत की जा सकेगी, किन्तु वह प्राधिकारी देय और आवेदित छुट्टी का स्वरूप कर्मचारी की लिखित प्रार्थना के सिवाय, नहीं बदल सकता।
- (3) आपात स्थिति के सिवाय, चिकित्सीय आधार से भिन्न आधारों पर तीन या अधिक दिनों की छुट्टी के लिये आवेदन उस तारीख से जिससे छुट्टी अपेक्षित है कम से कम सात दिन पहले दिया जायेगा।
- (4) कोई कर्मचारी छुट्टी पर जाने से पहले आवेदन में छुट्टी वाला अपना पता देगा। तथापि उन मामलों में जहां पता देना संभव न हो वहां कर्मचारी छुट्टी आवेदन में ऐसा न करने के जो कारण हैं उन्हें स्पष्ट करेगा और छुट्टी मंजूर प्राधिकारी छुट्टी मंजूर करने से पहले अपना समाधान करेगा।

- (5) वह कर्मचारी जिसे चिकित्सीय आधार पर छुट्टी या छुट्टी का बढ़ावा जाना मंजूर किया गया है तब तक अपना कर्तव्य नहीं सम्भालेगा जब तक कि वह किसी प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी का "आरोग्य प्रमाण-पत्र" प्रस्तुत न कर दे।

5. विभिन्न प्रकार की छुट्टियों का जोड़ा जाना

इन विनियमों में अन्यथा उपर्युक्त के सिवाय, इन विनियमों के अधीन कोई छुट्टी आकस्मिक छुट्टी का छोड़ कर किसी भी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ कर या इसके तहत में मंजूर की जा सकती है।

6. उपाजित छुट्टी हकदारी :—

(1)(क) कर्मचारी के छुट्टी खाते में कैलेंडर वर्ष में तीस दिन की उपाजित छुट्टियां जमा की जायेंगी। यह अग्रिम रूप से दो किश्तों में, जिसमें प्रत्येक पन्द्रह दिन की होगी और प्रत्येक कैलेंडर वर्ष की पहली जनवरी और पहली जुलाई को जमा की जायेंगी।

(ख) कर्मचारी की अर्ध वर्ष की समाप्ति पर उसके खाते में जमा उपाजित छुट्टियां अगले अर्ध वर्ष में इस शर्त के अधीन रहते हुए अग्रणीत की जायेंगी कि इस प्रकार अग्रणीत की गई उपाजित छुट्टियां और अर्ध वर्ष में खाते में जमा छुट्टियों का योग दो सौ चालीस दिन से अधिक न हो।

(ग) यदि किसी कर्मचारी की नियुक्ति किसी वर्ष में जनवरी की पहली तारीख या जुलाई की पहली तारीख का या बाद में होती है तो उपाजित छुट्टियां सेवा के प्रत्येक संपूरित कैलेंडर माह के लिये ढाई दिन की दर में जमा की जायेंगी।

(घ) उस अर्ध वर्ष में जिसमें कोई कर्मचारी प्राधिकरण की सेवा से सेवानिवृत्त होने वाला है या पद त्याग करता है तो उसके खाते में सेवा निवृत्ति या त्यागपत्र की तारीख तक प्रत्येक संपूरित कैलेंडर माह के लिये ढाई दिन की दर से छुट्टी जमा की जायेंगी। उस कर्मचारी के मामले में जो सेवा से त्याग पत्र देता है या सेवानिवृत्त होता है यदि उसने इस प्रकार उसे शोध्य छुट्टियों से अधिक छुट्टियों का उपभोग पहले से ही कर लिया हो तो अधिक निकाले गये छुट्टी वेतन की वाबत, यदि कोई हो, आवश्यक समायोजन किया जायेगा।

(ङ) यदि किसी कर्मचारी ने किसी अर्ध वर्ष में असाधारण छुट्टी ली हो तो खण्ड (क) के अधीन जमा की गई छुट्टी पिछले वर्ष के दौरान ली गई असाधारण छुट्टी का एक बटा दसवां भाग पन्द्रह दिन की अधिकतम सीमा के अधीन रहते हुए कम कर दी जायेगी।

(2) किसी कर्मचारी को एक समय में मंजूर की जा सकने वाली उपाजित छुट्टियों की अधिकतम संख्या एक सौ बीस दिन होगी परन्तु जहां कर्मचारी उक्त छुट्टियों की

काई अवधि भारत से बाहर व्यतीत करता है तो उसे अधिकतम एक सौ अस्सी दिन तक की उपाजित छुट्टियों मंजूर की जा सकेंगी।

(3) यदि किसी कर्मचारी की प्राधिकरण की सेवा के दौरान मृत्यु हो जाती है तो उसका कुटुम्ब छुट्टी वेतन के समतुल्य नगद रकम का पत्र होगा जो कर्मचारी अपनी मृत्यु न होने की वशा में तब प्राप्त करता है जब वह उस समय दो सौ चालीस दिन की अधिकतम छुट्टियों के अधीन रहते हुए उसे देय और अनुपेय उपाजित छुट्टी पर चला जाता।

7. अर्धवेतन छुट्टी :

(1) कर्मचारी सेवा के प्रत्येक संपूर्ण वर्ष की वाजित दिन की अर्धवेतन छुट्टी का हकदार होगा।

(2) छुट्टी चिकित्सीय प्रमाण पत्र पर या निजी कार्य के लिए मंजूर की जा सकेगी।

(3) किसी कर्मचारी को अर्धवेतन छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी जब तक कि सक्षम प्राधिकारी के पास यह विश्वास करने के कारण न हो कि वह कर्मचारी उक्त छुट्टी की समाप्ति पर कर्तव्य पर लौट आएगा।

8. संपरिवर्तित छुट्टी :

(1) किसी कर्मचारी को शोध्य अर्धवेतन छुट्टी के आधे से अनधिक संपरिवर्तित छुट्टी निम्नलिखित शर्तों के अधीन रहते हुए किसी प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी का चिकित्सीय प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर मंजूर की जा सकेगी अर्थात् :—

(क) सक्षम प्राधिकारी का समाधान हो जाए कि छुट्टी की समाप्ति पर कर्मचारी के कर्तव्य पर लौटने की युक्तियुक्त संभावना है;

(ख) जब संपरिवर्तित छुट्टी मंजूर की जाए, ऐसी छुट्टी की संख्या का दो गुना देय अर्धवेतन छुट्टी मने नामे डाला जाएगा;

(2) जहां कोई कर्मचारी, जिसे कोई संपरिवर्तित छुट्टी मंजूर की गई हो सेवा से त्याग पत्र दे देता है या उसकी प्रार्थना पर कर्तव्य पर आए बिना ही स्वेच्छा सेवानिवृत्ति के लिए अनुज्ञात किया जाता है वहां संपरिवर्तित छुट्टी अर्धवेतन छुट्टी के रूप में मानी जाएगी और संपरिवर्तित छुट्टी तथा अर्धवेतन छुट्टी की वाजित छुट्टी वेतन का अन्तर वसूल किया जाएगा।

परन्तु ऐसी सेवानिवृत्ति ऐसे खराब स्वास्थ्य के कारण है जो सरकारी सेवक को आगे सेवा के लिए असमर्थ कर दे या उसकी मृत्यु हो जाए तो ऐसी कोई वसूली नहीं की जाएगी।

टिप्पण : संपरिवर्तित छुट्टी कर्मचारी के निवेदन पर तब भी मंजूर की जा सकती है जबकि उपाजित छुट्टी उसे देय हो।

9. अशोध्य छुट्टी :

(1) किसी स्थायी कर्मचारी को अशोध्य छुट्टी निम्नलिखित शर्तों के अधीन मंजूर की जा सकेगी अर्थात् :—

(क) सक्षम प्राधिकारी का जब यह समाधान हो जाए कि कर्मचारी की छुट्टी समाप्त होने पर कर्तव्य पर लौटने की युक्तियुक्त संभावना है;

(ख) अशोध्य छुट्टी, अर्धवेतन छुट्टी तक, जो कर्मचारी इस विनियम के अधीन छुट्टी मंजूर होने के बाद संभाव्यता उपाजित करे तक परिसीमित होगी और कर्मचारी के अर्धवेतन छुट्टी मने नामे डाली जाएगी;

(ग) संपूर्ण सेवा के दौरान अधिकतम अशोध्य छुट्टी तीन सौ साठ दिन तक परिसीमित होगी जिसमें से एक समय में नब्बे दिन से अनधिकृत मंजूर की जा सकेगी और एक सौ अस्सी दिन चिकित्सीय प्रमाण पत्र पेश करने से अन्यथा मंजूर की जा सकेगी।

(2) उसकी संपूर्ण सेवा के दौरान, किसी अस्थायी कर्मचारी को जो क्षय रोग, कुष्ठ रोग, कैंसर या मानसिक व्याधि से ग्रस्त है उपविनियम (1) के खण्ड (क) और (ख) की शर्तों को पूरा करने के अधीन रहते हुए, तथा निम्नलिखित और शर्तों को पूरा करने के अधीन रहते हुए तीन सौ साठ दिन से अनधिक अवधि के लिए अशोध्य छुट्टी मंजूर की जा सकेगी, यथा :—

(i) कर्मचारी ने प्राधिकरण की कम से कम एक वर्ष सेवा कर ली हो,

(ii) वह पद जिससे कर्मचारी छुट्टी पर जा रहा है उसकी कर्तव्य पर वापसी तक बना रहने की संभाव्यता है; और

(iii) उक्त छुट्टी की मंजूरी के लिए अनुरोध विनियम 10 क उपविनियम (2) में यथा परिकल्पित चिकित्सीय प्रमाण पत्र द्वारा समर्थित है।

(3) (क) जहां कोई कर्मचारी, जिसे अशोध्य छुट्टी मंजूर की गई हो, सेवा से त्याग पत्र दे देता है या उसकी प्रार्थना पर कर्तव्य पर लौटे बिना स्वेच्छया सेवानिवृत्ति के लिए अनुज्ञात किया जाता है, वहां अशोध्य छुट्टी रद्द कर दी जाएगी और उसका त्याग पत्र या सेवानिवृत्ति उस तारीख से प्रभावी होगी जब से ऐसी छुट्टी प्रारम्भ हुई थी और छुट्टी वेतन वसूल किया जाएगा।

(ख) जहां कोई कर्मचारी अशोध्य छुट्टी का उपभोग करने के पश्चात् कर्तव्य पर लौटता है, किन्तु ऐसी छुट्टी अर्जित कर लेने से पूर्व ही सेवा से त्याग पत्र दे देता है या सेवानिवृत्त हो जाता है, वहां उसे इतनी छुट्टी का छुट्टी-वेतन वापिस करना होगा जितनी कि उसने उसके पश्चात् अर्जित न की हो :—

परन्तु सेवानिवृत्ति ऐसे खराब स्वास्थ्य के कारण हो जो कर्मचारी को आगे सेवा के लिए असमर्थ कर दे या उसकी

मृत्यु हो जाने की दशा में खण्ड (क) या खण्ड (ख) के अधीन कोई छुट्टी वेतन वसूल नहीं किया जाएगा।

10. असाधारण छुट्टी:

(1) किसी कर्मचारी को असाधारण छुट्टी निम्नलिखित विशेष परिस्थितियों में मंजूर की जा सकेगी अर्थात्:—

(क) जब अन्य कोई छुट्टी अनुज्ञेय न हो;

(ख) जब अन्य छुट्टी अनुज्ञेय हो, किन्तु कर्मचारी लिखित रूप में असाधारण छुट्टी के लिए आवेदन करे।

(2) जब तक कि सक्षम प्राधिकारी मामले की असाधारण या अति अनुकूल की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए अन्यथा अवधारित न करे, किसी भी कर्मचारी को किसी भी एक अवसर पर बारह मास से अधिक की असाधारण छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी, परन्तु अस्थायी कर्मचारियों के मामले में चिकित्सीय प्रमाणपत्र के बिना तीन मास और चिकित्सीय प्रमाण पत्र के साथ छः मास से अधिक नहीं होगी। परन्तु यह उस दशा में जब कोई कर्मचारी कैसर के लिए या मानसिक व्याधि के लिए प्राधिकरण द्वारा मान्यता प्राप्त किसी संस्था में उपचार करा रहा हो, या

(1) फुफ्फुस क्षय रोग या क्षय मूल का फुफ्फुसावरण का शोध इलाज; या

(2) शरीर का किसी भाग का क्षय रोग; या

(3) कुष्ठ रोग का उपचार प्राधिकरण द्वारा मान्यता प्राप्त किसी आरोग्याश्रम, संस्था में किसी विशेषज्ञ की देखरेख में करा रहा हो, चिकित्सीय प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने पर, पूर्वोक्त परिस्थिति को अठारह मास तक बढ़ाया जा सकता है।

11. छुट्टी वेतन:—

(1) वह कर्मचारी जो उपार्जित छुट्टी पर है उसको अनुज्ञेय वह छुट्टी-वेतन प्राप्त करेगा जो उसके द्वारा उपार्जित छुट्टी पर जाने से तुरन्त पूर्व लिए जा रहे वेतन के बराबर होगा।

(2) वह कर्मचारी जो अर्धवेतन छुट्टी या अशोध्य छुट्टी पर है उपविनियम (1) में विनिर्दिष्ट रकम के आधे के बराबर, छुट्टी वेतन का हकदार है।

(3) वह कर्मचारी जो संपरिवर्तित छुट्टी पर है उपविनियम (1) के अधीन अनुज्ञेय रकम के बराबर छुट्टी वेतन का हकदार होगा।

(4) वह कर्मचारी जो असाधारण छुट्टी पर है किसी छुट्टी-वेतन का हकदार नहीं है।

(5) उस कर्मचारी को जिसे सेवान्त या अस्वीकृत छुट्टी मंजूर की गई है। उक्त छुट्टी के दौरान अनुज्ञेय छुट्टी वेतन और भत्ता यदि कोई हो, के बराबर रकम का उक्त कुल अवधि के लिए मासिक संवाय के बदले एक बार में निपटारे के रूप में एकमुश्त संवाय किया जाएगा।

(6) जहां कोई कर्मचारी एक पब्लिक सेक्टर उद्यम से अन्य पब्लिक सेक्टर उद्यम में दोनों नियोजकों की सहमति से चला जाता है तो उस कर्मचारी को उसकी छुट्टी अग्रणीत करने की सुविधा दी जाएगी।

12. छुट्टी लेखा : कर्मचारी का छुट्टी लेखा प्रारूप 3 में रखा जाएगा।

13. प्रसूति छुट्टी:—

(1) महिला कर्मचारी को, किसी प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी से चिकित्सीय प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर, सक्षम प्राधिकारी द्वारा नब्बे दिन से अनधिक की अवधि के लिए प्रसूति छुट्टी मंजूर की जा सकेगी। उक्त छुट्टी की अवधि के दौरान महिला कर्मचारी को छुट्टी पर जाने से तुरन्त पूर्व लिए जा रहे वेतन के बराबर छुट्टी-वेतन का संदाय किया जाएगा।

(2) महिला कर्मचारी को गर्भपात जिसमें गर्भभाव सम्मिलित है की दशा में प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी से प्रमाण पत्र पर ब्यालीस दिन से अनधिक की प्रसूति छुट्टी भी मंजूर की जा सकेगी।

(3) यदि महिला कर्मचारी ऐसी अपेक्षा करे, चिकित्सीय प्रमाण पत्र के प्रस्तुत किए बिना साठ दिन तक प्रसूति छुट्टी अन्य किसी प्रकार की शोध्य जिसमें संपरिवर्तित छुट्टी भी है के साथ जोड़ी जा सकेगी।

(4) प्रसूति छुट्टी, छुट्टी लेख में नाम डाले जाने योग्य नहीं होगी।

14. विशेष निःशक्तता छुट्टी:—

(1) विशेष निःशक्तता छुट्टी, किसी कर्मचारी को जो अपने पदीय कर्तव्यों के पालन में या अपनी पदीय स्थिति में परिणामस्वरूप उपगत क्षति से निःशक्त हो जाता है, मंजूर की जा सकेगी। उक्त छुट्टी केवल निम्नलिखित शर्तों के अधीन रहने हुए मंजूर की जा सकेगी:—

(क) निःशक्तता उस घटना के जिसके कारण वह हुई है स्वतः तीन मास के भीतर प्रकट हुई है और निःशक्त व्यक्ति ने उस पर सक्षम प्राधिकारी का ध्यान दिलाने का कार्य सम्यक तत्परता से किया है।

परन्तु सक्षम प्राधिकारी यदि निःशक्तता-कारित होने के कारण के बारे में उसका समाधान हो जाए तो निःशक्तता के उस कारण के घटित होने के तीन मास से अधिक के पश्चात् स्वतः प्रकट होने वाली निःशक्तता के मामले में छुट्टी की मंजूरी की अनुज्ञा दे सकेगा।

(ख) छुट्टी की अवधि उतनी होगी जो किसी प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी द्वारा प्रमाणित की गई आवश्यक हो। यह किसी भी दशा में चौबीस मास से अधिक नहीं होगी और अन्य किसी भी प्रकार की छुट्टी से साथ जोड़ी जा सकती है।

(ग) उक्त छुट्टी एक से अधिक बार मंजूर की जा सकेगी यदि किसी पश्चात्पूर्ती तारीख को निःशक्तता गुरुतर हो गई हो या किसी बाद की तारीख को समान परिस्थितियों में पुनः उत्पन्न हो गई हो, किन्तु किसी निःशक्तता के परिमाणमस्वरूप कुल चौबीस मास में अधिक ऐसी छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी ।

(2) विशेष निःशक्तता छुट्टी उस कर्मचारी को भी मंजूर की जा सकेगी, जो अपने पदीय कर्तव्यों के पालन में या उसके परिणामस्वरूप या अपनी पदीय स्थिति के परिणामस्वरूप उपगत आकस्मिक क्षति में, या किसी विशिष्ट कर्तव्य के पालन में उपगत बीमारी से निःशक्त हो जाता है, जिस कर्तव्य के कारण उसके बीमार होने या क्षतिग्रस्त होने के जोखिम में, उस पद पर की जिसका वह धारक है, सामान्य जोखिम की अपेक्षा, अधिक वृद्धि हो गई है । उक्त रियायत निम्नलिखित शर्तों के अधीन मंजूर की जाएगी अर्थात् :-

- (क) निःशक्तता यदि बीमारी के कारण है तो किसी प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी द्वारा यह प्रमाणित किया जाना चाहिए कि वह प्रत्यक्षतः विशिष्ट कर्तव्य के पालन के परिणामस्वरूप है ;
- (ख) निःशक्तता प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी की राय में असाधारण प्रकृति की है ;
- (ग) प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी द्वारा सिफारिश की गई अनुस्थिति की अवधि भागतः इस विनियम के अधीन और भागतः अन्य प्रकार की छुट्टी के अन्तर्गत आ सकती है ।

टिप्पण : विशेष निःशक्तता छुट्टी की गणना सेवानिवृत्ति फायदों के लिए सेवा की कुल कालावधि की संगणना करने में कर्तव्य पर बिताई गई कालावधि के रूप में की जाएगी ।

(3) उपनियम (4) का खण्ड (ख) के परन्तुक के सिवाए, विशेष निःशक्तता छुट्टी लेखा मद्धे नामे नहीं डाली जाएगी ।

(4) ऐसी छुट्टी के दौरान छुट्टी वेतन :-

- (क) ऐसी छुट्टी की किसी भी अवधि के प्रथम एक सौ बीस दिन के लिए जिसमें उपविनियम (1) का खण्ड (ग) के अधीन मंजूर की गई ऐसी छुट्टी की अवधि सम्मिलित है उपार्जित छुट्टी के लिए छुट्टी वेतन के बराबर होगा; और
- (ख) ऐसी किसी छुट्टी की शेष अवधि के लिए, अर्ध वेतन छुट्टी के दौरान, छुट्टी वेतन के बराबर होगा ;

परन्तु किसी कर्मचारी को, उसके विकल्प पर, अधिक से अधिक एक सौ बीस दिन की और अवधि के लिए, खण्ड (क) में उपबंधित रूप में छुट्टी वेतन अनुज्ञात किया जा

सकेगा और ऐसी स्थिति में ऐसी छुट्टी की अवधि, उसके अर्धवेतन छुट्टी लेखा के नामे डाली जाएगी ।

15. करंतीन छुट्टी :

(1) किसी कर्मचारी को जो उसके कर्तव्य स्थान पर उसके परिवार में संक्रामक रोग के हो जाने के परिणामस्वरूप कार्यालय में उपस्थित होने से वर्जित है किसी प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी से या किसी सक्षम स्थानीय स्वास्थ्य प्राधिकारी से करंतीन प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा करंतीन छुट्टी मंजूर की जा सकेगी । एक समय में अधिकतम इक्कीस दिवस की करंतीन छुट्टी अनुज्ञेय होगी जो असाधारण परिस्थितियों में तीस दिवस तक बढ़ाई जा सकेगी और कर्मचारी के छुट्टी लेखा मद्धे डाली जाने योग्य नहीं होगी ।

(2) (क) उपविनियम (1) के प्रयोजनों के लिए, हैजा, चेचक, प्लेग, प्रमस्तिष्क आवरणशर्ति (सेरी ब्रास्पाइनल मैनिन्जाइटिस) संक्रामक रोग समझे जायेंगे । तथापि शीतला (चिकिन पोक्स) तथा तक संक्रामक रोग नहीं समझे जाएंगी जब तक सक्षम स्थानीय स्वास्थ्य प्राधिकारी यह न समझे कि रोग की सही प्रकृति के बारे में संदेह के कारण, ऐसी छुट्टी मंजूर किए जाने के लिए आधार है ।

(ख) ऐसे कर्मचारी की वशा में जो राज्य सरकार के प्रशासन के अधीन किसी क्षेत्र में पदस्थ है, ऐसे अन्य रोग की जो उस राज्य में प्रवृत्त करंतीन छुट्टी नियमों के प्रयोजनार्थ उस सरकार द्वारा संक्रामक घोषित किए गए हों, इस उपनियम के अधीन संक्रामक रोग समझे जायेंगे ।

(3) ऐसी कोई छुट्टी जो इस अवधि से अधिक के लिए आवश्यक हो, पोध्य और अनुज्ञेय मानी जाएगी और कर्मचारी के छुट्टी लेखा के नामे डाली जाएगी ।

(4) करंतीन छुट्टी पर कर्मचारी कर्तव्य पर समझा जाएगा । जब तक वह ऐसी छुट्टी पर हो तो कोई प्रतिस्थानी नियुक्त नहीं किया जाएगा ।

(5) जहां कर्मचारी स्वयं किसी संक्रामक रोग से ग्रस्त हो, उस वशा में करंतीन छुट्टी अनुज्ञेय नहीं होगी । ऐसी वशा में उस प्रकार की छुट्टी मंजूर की जाएगी जो उसे शोध्य हो ।

16. अध्ययन छुट्टी :

(1) किसी कर्मचारी की अध्ययन छुट्टी, वा की अत्यावश्यकताओं के अधीन रहते हुए, भारत में या भारत के बाहर किसी वृत्तिक या तकनीकी विषय में जिसका उसके कर्तव्य क्षेत्र से सीधा और निकट संबंध हो, जिसमें उच्चतर अध्ययन या विशेषज्ञीय प्रशिक्षण प्राप्त करना सम्मिलित है, या यदि अध्ययन का कोई विशेष पाठ्यक्रम प्राधिकरण के लिए निश्चित रूप से फायदे का है और कर्मचारी के कर्तव्य

क्षेत्र से संबंधित है तो उसे अध्ययन के किसी विशेष पाठ्यक्रम को पूरा करने में समर्थ बनाने के लिए मंजूर की जा सकेगी। परन्तु शैक्षिक या साहित्यिक विषयों के अध्ययन को पूरा करने के लिए ऐसी छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी।

(2) अध्ययन छुट्टी सामान्यतः ऐसे कर्मचारी को मंजूर नहीं की जाएगी।

(1) जिसने प्राधिकरण के अधीन पाँच वर्षों में कम सेवा की हो।

(2) जो उस तारीख से, जिसको छुट्टी की समाप्ति के बाद उसका कर्तव्य पर लौटना प्रत्याशित है, तीन वर्ष के भीतर सेवानिवृत्त होने को है, या जिसे सेवानिवृत्ति होने का विकल्प है।

(3) कर्मचारी को बार-बार इस प्रकार से अध्ययन छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी जिससे छुट्टी पर अनुपस्थिति के कारण वह अपने नियमित कार्य से संपर्क ही न रख सके या जिससे काबुर संबंधी कठिनाइयाँ उत्पन्न हो जाएँगी।

(4) कर्मचारी को मंजूर की जा सकने वाली अध्ययन छुट्टी की अधिकतम मात्रा—

(क) किसी एक समय में सामान्यतः बारह मास होगी, और

(ख) उसकी संपूर्ण सेवावधि में चौबीस मास होगी (जिसके अन्तर्गत अन्य नियमों के अधीन मंजूर की गई अध्ययन या प्रशिक्षण छुट्टी भी है।

(5) प्रत्येक कर्मचारी से, जिसने अध्ययन छुट्टी या ऐसी छुट्टी को बढ़ाने के लिए आवेदन किया हो, अध्ययन छुट्टी मंजूर करने या उक्त छुट्टी बढ़ाने से पूर्व, यथास्थिति, प्रारूप-1 या प्रारूप 2 में बंधपत्र निष्पादित करने की अपेक्षा की जाएगी।

(6) पाठ्यक्रम पूरा करने पर कर्मचारी उत्तीर्ण परीक्षा या पूरे किए गए विशेष पाठ्यक्रमों का प्रमाण पत्र, पाठ्यक्रम के भारसाधक प्राधिकारी की टिप्पणियों सहित, यदि कोई हो, पाठ्यक्रम के आरम्भ और समाप्ति की तारीखों का उल्लेख करते हुए, सक्षम प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा।

(7) अध्ययन छुट्टी कर्मचारी के छुट्टी लेखा के नामों नहीं डाली जाएगी।

(8) अध्ययन छुट्टी अन्य किसी भी प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ी जा सकेगी किंतु किसी भी दशा में असाधारण छुट्टी से भिन्न किसी छुट्टी के साथ जोड़कर छुट्टी की मंजूरी के परिणामस्वरूप कर्मचारी अपने नियमित कर्तव्य से अड़ारस मास से अधिक की अवधि के लिए अनुपस्थित नहीं रहेगा।

(9) जब मंजूर की गई अध्ययन छुट्टी से पाठ्यक्रम की अवधि कम हो तो कर्मचारी पाठ्यक्रम की समाप्ति पर कर्तव्य पर वापस आ जाएगा, जब तक कि कमी वाली अवधि को साधारण छुट्टी के रूप में मानने के लिए सक्षम प्राधिकारी की पूर्वतन अनुमति प्राप्त नहीं कर ली गई है।

(10) अध्ययन छुट्टी के दौरान कर्मचारी उतना छुट्टी वेतन लेगा जो वह ऐसी छुट्टी पर अग्रसर होने के ठीक पूर्व

भत्ते रहित (महंगाई भत्ता से भिन्न) वेतन के रूप में ले रहा था।

(11) (1) अध्ययन भत्ता उस कर्मचारी को, जिसको भारत के बाहर किसी मान्यताप्राप्त संस्था में निश्चित पाठ्यक्रम को पूरा करने में व्यतीत अवधि के लिए और उक्त पाठ्यक्रम की समाप्ति पर किसी परीक्षा में व्यतीत अवधि के लिए अध्ययन छुट्टी मंजूर की गई है, मंजूर किया जाएगा। भारत में पूरे किए गए पाठ्यक्रम के लिए कोई अध्ययन भत्ता-संबंध नहीं होगा।

(2) जहाँ किसी कर्मचारी को अपने छुट्टी वेतन के अतिरिक्त कोई छात्रवृत्ति या वृत्तिका जो उसे सरकारी या गैर सरकारी स्रोत से दी जाए, या किसी अन्य अंशकालिक नियोजन की बाबत कोई अन्य पारिश्रमिक प्राप्त करने और रखे रहने के लिए अनुज्ञात किया गया हो वहाँ—

(क) कोई अध्ययन भत्ता, उस दशा में अनुज्ञेय नहीं होगा जहाँ छात्रवृत्ति या वृत्तिका या पारिश्रमिक की शुद्ध रकम (जो कर्मचारी द्वारा संबल फीस के खर्च को, यदि कोई हो, छात्रवृत्ति या वृत्तिका या पारिश्रमिक के मूल्य में से घटाकर निकाली जाए (अन्यथा अनुज्ञेय अध्ययन भत्ता की रकम से अधिक हो);

(ख) उस दशा में, जहाँ छात्रवृत्ति या वृत्तिका या पारिश्रमिक की शुद्ध रकम अन्यथा अनुज्ञेय अध्ययन भत्ते से कम हो शुद्ध छात्रवृत्ति, वृत्तिका या किसी अंशकालिक नियोजन की बाबत अन्य कोई पारिश्रमिक और अध्ययन भत्ते का अन्तर सक्षम प्राधिकारी द्वारा मंजूर किया जा सकेगा।

(3) अध्ययन भत्ता ऐसी किसी अवधि के लिए मंजूर नहीं किया जाएगा जिसके दौरान कर्मचारी अपनी सुविधा के लिए पाठ्यक्रम भंग करता है।

(4) अध्ययन भत्ता जिस अवधि के लिए दिया जाएगा वह कुल 24 मास से अधिक नहीं होगी।

(5) अध्ययन भत्ते की दर वह होगी जो केन्द्रीय सरकार के तत्सम प्रास्थिति के अधिकारी को अनुज्ञेय है।

(6) पूर्ण दर में अध्ययन भत्ते का संदाय इस बात के अधीन रहते हुए किया जाएगा कि कर्मचारी इस आशय का प्रमाण पत्र दे कि वह कोई छात्रवृत्ति, वृत्तिका या किसी अंशकालिक नियोजन की बाबत कोई अन्य पारिश्रमिक नहीं पा रहा है।

(7) छुट्टी भत्ता प्रत्येक मास के अन्तर में अनंतिम रूप से कर्मचारी से लिखित रूप में ऐसा बचनबंध ले लेने के पश्चात् संदत्त किया जाएगा कि वह हाजिरी का अपेक्षित प्रमाण पत्र पेश करने में असफल रहने की दशा में, अथवा जिस अवधि के लिए अध्ययन भत्ते का दावा किया गया है उसके उचित उपभोग के बारे में सक्षम प्राधिकारी का समाधान करने में असमर्थता के फलस्वरूप किसी अतिसंदाय की रकम प्राधिकरण को वापस कर देगा।

(8) किसी मान्यता प्राप्त संस्था में किसी निश्चित पाठ्यक्रम की दशा में, अध्ययन भत्ता सक्षम प्राधिकारी द्वारा कर्मचारी द्वारा समय-समय पर प्रस्तुत किए गए हाजिरी के समुचित प्रमाणपत्र से समर्थित वायों के आधार पर संवत् किया जाएगा।

(9) यदि अध्ययन छुट्टी भारत से बाहर ली गई हो, अध्ययन भत्ते के समर्थन में प्रस्तुत किए जाने के लिए अपेक्षित हाजिरी का प्रमाण पत्र, यदि कर्मचारी किसी शैक्षिक संस्था में अध्ययन कर रहा है/कर रही है तो सत्र के अंत में, और यदि वह किसी अन्य संस्था में अध्ययन कर रहा है तो तीन मास से अधिक अंतराल पर भेजा जाएगा। जब अध्ययन के अनुमोदित कार्यक्रम में कोई ऐसा पाठ्यक्रम सम्मिलित नहीं है या वह संपूर्णतः ऐसे पाठ्यक्रम को लेकर ही नहीं बना है तो कर्मचारी, अध्ययन छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी को एक डायरी यह दर्शाते हुए कि उसका समय किस प्रकार व्यतीत हुआ है और एक रिपोर्ट उन पद्धतियों और संक्रियाओं की प्रकृति को पूर्णतः उपदर्शित करते हुए जिनका अध्ययन किया गया है तथा जिनमें भारत में विद्यमान दशाओं में उन पद्धतियों और संक्रियाओं को अपनाने की संभावना के बारे में गुंथाव भी होंगे, भेजेगा।

(10) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी यह विनिश्चय करेगा कि क्या रिपोर्ट एवं डायरी यह प्रकट करते हैं कि कर्मचारी के समय का उचित रूप से उपयोग हुआ है और तदनुसार यह अवधारित करेगा कि किन अवधियों के लिए अध्ययन भत्ता दिया जा सकता है।

(11) अध्ययन भत्ते से भिन्न अन्य किसी प्रकार का कोई भी भत्ता कर्मचारी को मंजूर की गई अध्ययन छुट्टी की बाबत अनुज्ञेय नहीं होगा।

(12) जिस कर्मचारी को अध्ययन छुट्टी मंजूर की गई हो उसे साधारणतः कोई यात्रा भत्ता नहीं दिया जाएगा किंतु प्राधिकरण के अध्यक्ष असाधारण परिस्थितियों में ऐसे भत्ते दिए जाने की मंजूरी दे सकते हैं।

(13) सामान्यतः ऐसे कर्मचारी से जिसे अध्ययन छुट्टी मंजूर की गई है अध्ययन के लिए संदस फीस का खर्च स्वयं वहन करने की अपेक्षा की जाएगी किंतु प्राधिकरण का अध्यक्ष असाधारण परिस्थितियों में ऐसी फीस के प्रदाय की मंजूरी दे सकता है। परन्तु किसी भी दशा में फीस का खर्च ऐसे कर्मचारी को नहीं दिया जाएगा जो किसी खोत से छात्रवृत्ति या वृत्तिका पा रहा है या जिसे उसके छुट्टी-वेतन के अतिरिक्त किसी अंशकालिक नियोजन की बाबत कोई पारिश्रमिक प्राप्त करने या रखने के लिए अनुज्ञात किया गया है।

(12) अध्ययन छुट्टी के दौरान कर्मचारी द्वारा छात्रवृत्ति या वृत्तिका या किसी अंशकालिक नियोजन की बाबत किसी अन्य पारिश्रमिक के रूप में प्राप्त की गई रकम का यदि कोई है, समायोजन छुट्टी वेतन में से इस शर्त के अधीन किया जाएगा कि छुट्टी वेतन उतनी रकम से कम न कर दिया जाए जितनी कि अर्धवेतन छुट्टी के दौरान छुट्टी वेतन के रूप में देय है।

(13) (1) यदि कोई कर्मचारी अध्ययन छुट्टी की अवधि के पश्चात् कर्त्तव्य पर लौटे बिना या कर्त्तव्य पर लौट आने के पश्चात् तीन वर्ष की अवधि के भीतर सेवा से त्याग पत्र दे देता है या सेवानिवृत्ति हो जाता है या अन्यथा सेवा को छोड़ता है तो उससे उसके त्यागपत्र स्वीकार किए जाने या उसके सेवानिवृत्ति होने की अनुज्ञा देने से पूर्व उससे अपेक्षा की जाएगी कि वह—

(क) प्राधिकरण द्वारा उपगत छुट्टी-वेतन, अध्ययन भत्ता, फीस खर्च, यात्रा और अन्य व्यय, यदि कोई हो, की वास्तविक रकम; और

(ख) अन्य अभिकरणों, जैसे कि विदेशी सरकारों, प्रतिष्ठानों और न्यासों, द्वारा पाठ्यक्रम के संबंध में उपगत खर्च की, यदि कोई हो, वास्तविक रकम, मांग की तारीख से केन्द्रीय सरकार के उधारों पर नत्तमय प्रवृत्ति दर से व्याज सहित वापिस करे:

परन्तु इस नियम की कोई बखत ऐसे कर्मचारी को लागू नहीं होगी जो अध्ययन छुट्टी से कर्त्तव्य पर लौटने के बाद चिकित्सीय आधारों पर सेवा में निवृत्त होने के लिए अनुज्ञात किया जाता है।

(2) ऐसे कर्मचारी द्वारा उपभोग की गई अध्ययन छुट्टी उस नियमित छुट्टी में, जो उस दिन जिस दिन से अध्ययन छुट्टी प्रारम्भ हुई थी, उसके जमा खाते में हो, संपरिवर्तित कर दी जाएगी तथा अध्ययन छुट्टी के क्रम में ली गई किसी नियमित छुट्टी को इस प्रयोजन के लिए यथोचित रूप से समायोजित किया जाएगा और अध्ययन छुट्टी की अवधि के अतिशेष को, यदि कोई हो जो इस प्रकार संपरिवर्तित न किया जा सके, असाधारण छुट्टी के रूप में माना जाएगा।

(3) खंड (1) के अधीन कर्मचारी द्वारा वापिस की जाने वाली रकम के अतिरिक्त उससे अध्ययन छुट्टी के संपरिवर्तन के परिणामस्वरूप अनुज्ञेय छुट्टी वेतन से अधिक रकम, जो वास्तव में ली गई हो, वापिस करने की अपेक्षा की जाएगी।

17. निरंतर छुट्टी की अधिकतम मात्रा :

जब तक कि प्राधिकरण मामले की असाधारण परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए अन्यथा अवधारित न करे, किसी भी कर्मचारी को, किसी भी प्रकार की छुट्टी पांच वर्ष से अधिक की निरंतर अवधि के लिए मंजूर नहीं की जाएगी।

18. सेवानिवृत्ति या सेवा में विस्तारण पर अनुज्ञेय छुट्टी :

(1) सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी कर्मचारी को शोध्य उपार्जित छुट्टी की सीमा तक (240 दिन की अधिकतम सीमा के अधीन रहते हुए) शोध्य अर्ध वेतन छुट्टी सहित सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी लेने के लिए इस शर्त के अधीन रहते हुए अनुज्ञात किया जा सकेगा कि ऐसी छुट्टी सेवानिवृत्ति की तारीख तक और उस दिन को सम्मिलित करने हुए, विस्तारित होगी।

टिप्पण : सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी के रूप में मंजूर छुट्टी के अन्तर्गत असाधारण छुट्टी सम्मिलित नहीं होगी।

(2) किसी कर्मचारी को ऐसी तारीख से परे तक छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी जिसको वह सेवा में निवृत्त हो रहा है :

परन्तु जहां कर्मचारी ने अपनी सेवा सेवानिवृत्ति की तारीख के पर्याप्त समय पूर्व,—

(क) सेवानिवृत्ति पूर्व के रूप में शोध्य छुट्टी के लिए औपचारिक रूप में आवेदन किया हो; या

(ख) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी में लिखित रूप में यह अभिनिश्चित कर लिया हो कि यदि ऐसी छुट्टी के लिए आवेदन किया गया तो वह मंजूर नहीं की जाएगी रीर दोनों में से किसी भी दशा में इंसारी का आधार सेवा की आवश्यकता है, तो ऐसे कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की तारीख के पश्चात्, सेवानिवृत्ति की उक्त तारीख को उसे शोध्य उपाजित छुट्टी की मात्रा अक्षम 240 दिन की अधिकतम सीमा के अधीन रहने हुए तब तक मंजूर की जा सकेगी जब तक कि,

(1) इस प्रकार मंजूर की गई छुट्टी, जिसमें सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी प्रारम्भ होने की तारीख और सेवानिवृत्ति की तारीख के मध्य उसे मंजूर की गई छुट्टी भी सम्मिलित है सेवानिवृत्ति पूर्व की छुट्टी, वास्तविक रूप से इंसार की गई छुट्टी की मात्रा से अधिक नहीं होगी।

(2) अर्धवेतन छुट्टी, यदि कोई हो, जिसके लिए किसी कर्मचारी ने सेवानिवृत्ति से पूर्व आवेदन किया है और जिसे सेवा की आवश्यकता के कारण इंसार कर दिया गया हो तो उस छुट्टी को उपाजित छुट्टी के रूप में उस सीमा तक परिवर्तित किया जा सकता है जब ऐसी छुट्टी सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी प्रारम्भ होने की तारीख और सेवानिवृत्ति की तारीख के मध्य उपाजित की गई हो।

परन्तु यह कि इंसार की गई छुट्टी के लिए समतुल्य नकद संदाय की रकम के अन्तर्गत मकान किराया भत्ता और नगर प्रतिकागत्मक भत्ता सम्मिलित नहीं है।

(3) परन्तु यह और कि जहां किसी ऐसे कर्मचारी को जिसे प्राधिकरण की सेवा के हित में सेवानिवृत्ति के पश्चात् सेवा में रखा जाता है, 240 दिन की अधिकतम सीमा के अधीन रहते हुए उपाजित छुट्टी निम्नलिखित रूप में अनुज्ञान की जा सकेगी :—

(1) विस्तारण की अवधि के दौरान, ऐसे विस्तारण की अवधि के वाबत शोध्य कोई उपाजित छुट्टी और जिस सीमा तक आवश्यक हो उस तक की अवधि की, उपाजित छुट्टी जो सेवानिवृत्ति की तारीख को सेवानिवृत्ति हो जाने की स्थिति में उसे उप-विनियम (1) के अधीन मंजूर की जा सकती है।

(2) विस्तारण की अवधि की समाप्ति के पश्चात्,—

(क) उतनी उपाजित छुट्टी जो कि सेवानिवृत्ति की तारीख को सेवा-निवृत्ति हो जाने की स्थिति में उप-विनियम (1) के अधीन उसे मंजूर की जा सकती थी किन्तु उसमें उस छुट्टी की मात्रा घटा दी जाएगी जिसका उसने विस्तारण की अवधि के दौरान उपयोग किया हो; और

(ख) विस्तारण की अवधि के दौरान उपाजित की गई कोई भी छुट्टी जिसके लिए (कर्मचारी) विस्तारण के दौरान अपने कर्तव्यों की अंतिम समाप्ति से पर्याप्त समय पूर्व औपचारिक रूप से आवेदन करे और जो प्राधिकरण की सेवा की अभ्यावश्यकताओं के कारण इंसार कर दी गई हो।

(4) वह कर्मचारी, जिसे प्राधिकरण द्वारा सूचना के बदले वेतन और भत्ते देकर अनिवार्य सेवानिवृत्ति किया जाए, उस अवधि के भीतर जिसके लिए ऐसे वेतन और भत्ते दिए गए हों, छुट्टी के लिए आवेदन कर सकेगा और यदि उसे छुट्टी मंजूर कर दी जाए तो छुट्टी वेतन, केवल उस अवधि के लिए दिया जाएगा जिस अवधि के लिए सूचना के बदले वेतन और भत्ते नहीं दिए गए थे।

(5) जहां किसी ऐसे कर्मचारी की सेवा, सूचना देकर या सूचना के बदले वेतन और भत्तों का संदाय करके या अन्यथा उसकी नियुक्ति के निबंधनों और शर्तों के अनुसार समाप्त की जाती है, वहां उसे दो सौ चालीस दिन की अधिकतम सीमा के अधीन रहते हुए, उसकी जमा उपाजित छुट्टी मंजूर की जा सकेगी, भले ही ऐसी छुट्टी उस तारीख से परे विस्तारित हो जाए जब से वह सेवा में ल रहे। यदि कर्मचारी स्वयं पद त्याग देता है या सेवा छोड़ता है तो उसे उसकी जमा उपाजित छुट्टी के प्राये तब, अधिक से अधिक साठ दिन की छुट्टी मंजूर की जा सकेगी :

परन्तु यह कि सेवानिवृत्ति के पश्चात् पुनर्निर्वाचित कर्मचारी से भिन्न कर्मचारी को इस प्रकार मंजूर की गई छुट्टी उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख से परे विस्तारित नहीं होगी।

(6) इस विनियम के अधीन छुट्टी की मंजूरी उप-विनियम (3) के खण्ड (1) के अधीन के सिवाय, सेवान्त छुट्टी समझी जाएगी और उसका यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि वह सेवा का विस्तारण है।

19. कतिपय परिस्थितियों में छुट्टी की नामंजूरी :

(1) किसी कर्मचारी को छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी जब सक्षम प्राधिकारी ने उसे प्राधिकरण की सेवा में पदच्युत करके हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति करने का विनिश्चय कर लिया है।

(2) कोई कर्मचारी जो सेवा से पदच्युत किया गया है या हटाया गया हो और अपील या पुनरीक्षण पर बहाल कर

दिया जाए, यथास्थिति ऐसी पञ्च्युति या हटाए जाने से पूर्व की प्राधिकरण के अधीन अपनी सेवा की गणना छुट्टी के प्रयोजन के लिए करने का अधिकार होगा।

20. छुट्टी की समाप्ति के पश्चात् अनुपस्थिति :—

(1) जब तक कि छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी छुट्टी न बहाए तब तक वह कर्मचारी जो छुट्टी के अन्त के पश्चात् अनुपस्थित रहे, ऐसी अनुपस्थिति की अवधि के लिए किसी छुट्टी वेतन का हकदार नहीं होगा और वह अवधि उसके छुट्टी लेखा में उस सीमा तक जितनी देय हो, इस प्रकार नामे डाली जाएगी मानो वह अर्धवेतन छुट्टी हो। ऐसी देय छुट्टी से प्राधिकार की अवधि असाधारण छुट्टी समझी जाएगी।

(2) छुट्टी समाप्त होने के पश्चात् जानबूझ कर की गई अनुपस्थिति के लिए कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही की जा सकेगी।

21. छुट्टी के दौरान सेवा या नियोजन का प्रतिग्रहण :—

(1) कर्मचारी (उम कर्मचारी से भिन्न जिसे सीमित मात्रा में व्यवसाय की अनुज्ञा हो या जिसे आकस्मिक साहित्यिक कार्य करने या परीक्षक के रूप में सेवा या ऐसी ही कोई कार्य करने की अनुज्ञा हो) जब कि वह छुट्टी पर हो, जिसमें सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी या सेवानिवृत्ति की तारीख से परे तक मंजूर छुट्टी सम्मिलित है, कहीं और कोई सेवा या नियोजन जिसमें प्राइवेट वृत्तिक व्यवसाय के रूप में लेखापाल, परामर्शदाता या विधि या शिक्षा व्यवसायी भी सम्मिलित है, सक्षम प्राधिकारी की पूर्वतन मंजूरी अभिप्राय किए बिना स्वीकार नहीं करेगा।

(2) सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी के दौरान नियोजन की कोई अवधि की बाबत कोई छुट्टी अर्जित नहीं की जाएगी।

22. अवकाश दिनों को छुट्टी से पहले या बाद में जोड़ा जाना :—

उन मामलों के सिवाए, जहां प्रशासनिक कारणों से अवकाश दिनों की छुट्टी से पहले या बाद में जोड़ने की अनुज्ञा विनिर्दिष्ट रूप से विधायित की गई है, अवकाश दिनों

का छुट्टी से पहले और बाद में जोड़ा जाना अनुज्ञात किया जाएगा।

टिप्पण :—किसी कर्मचारी द्वारा रविवार या किसी अवकाश दिन को पूर्ण दिन किए गए कर्त्तव्य के बदले मंजूर की गई प्रतिवारात्मक छुट्टी, छुट्टी से पहले या बाद में जोड़ने के प्रयोजन के लिए अवकाश दिन के रूप में मानी जाएगी।

23. कर्त्तव्य पर वापिस बुलाना या वारंती :—

(1) यदि कार्य की अत्यावश्यकता ऐसी हो तो सक्षम प्राधिकारी द्वारा कर्मचारी का छुट्टी से वापिस बुलाया जा सकेगा और—

(क) अपने कर्त्तव्यों का फिर से संभालने के लिए की जाने वाली यात्रा के लिए उसे लागू यात्रा भत्ता संबंधित विनियमों के प्रतीत शीर्ष पर अनुज्ञेय यात्रा भत्ता; और

(ख) जब तक वह अपना कर्त्तव्य नहीं संभाल लेता उस छुट्टी वेतन का जो उसे प्राप्त होता संदाय किया जाएगा।

(2) कर्मचारी का उसे मंजूर की गई छुट्टी के अवमान के पूर्व उसकी छुट्टी कम करने और कर्त्तव्य संभालने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुज्ञात किया जा सकेगा।

24. शिथिलीकरण:

प्राधिकरण के अध्यक्ष, विनियम 3 के उा विनियम (2) के अध्वीन रहते हुए, योग्य मामलों में स्वविवेक से, उन कारणों से जिन्हें लेब्रबद्ध किया जाएगा इन विनियमों के अधीन किसी भी प्रकार की छुट्टी मंजूर करने के लिए किसी भी शर्त को गिथित कर सकते हैं।

25. निर्वचन :

यदि इन विनियमों के निर्धार के संबंध में कोई संदेह उठता है तो उसे विनिश्चय के लिए प्राधिकरण के अध्यक्ष को निर्दिष्ट किया जाएगा।

[सं. ए.वी.-24013/5/73-ग.ए. (वी.ई.)]

वी. के. माथुर, अध्यक्ष

प्ररूप-1

(विनियम -16(5) देखिए)

स्थायी नियोजनाधीन कर्मचारी द्वारा अध्ययन छुट्टी पर जाते समय निष्पादन किया जाने वाला बंध पत्र।

सब की जानकारी के लिए इन विनियमों द्वारा, मैं निवासी जिला जो आजकल भारत अन्तरराष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण में नियोजित हूं, स्वयं को और अपने बारियों, निष्पादकों और प्रशंसकों को, भारत अन्तरराष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण (जिसे इसमें इसके पश्चात् प्राधिकरण कहा गया है) को मांग करने पर (..... रूप) की राशि और साथ ही मांग की तारीख से उस पर, प्राधिकरण द्वारा दिए गए उधारों पर व्याज के लिए तत्समय प्रवृत्त दर पर, व्याज या, यदि संदाय भारत से भिन्न किसी 2229 GI/90-2

देश में किया जाए तो उस देश की करेंसी में, उस देश और भारत के मध्य विनिमय की सरकारी दर पर संपरिवर्तित इस रकम के समतुल्य राशि और साथ ही पुष्किल और अडर्बो के मध्य के मंचो खर्च और वे सभी प्रभार और व्यय जो प्राधिकरण द्वारा उपगत किए गए हों या किए जाएं, के संदाय के लिए आबद्ध करता/करती है।

यतः प्राधिकारी ने मुझे तारीख से दिन की अध्ययन छुट्टी मंजूर की है;

और यतः प्राधिकरण के उत्तम संरक्षण के लिए मैंने निम्नलिखित शर्त पर यह बंध पत्र निष्पादित करना स्वीकार किया है:—

अब उपर लिखित बाध्यता की शर्त यह है कि अध्ययन छुट्टी की अवधि की समाप्ति या पर्यवसान के पश्चात् कर्तव्य पर वापस न आने की दशा में या कर्तव्य पर वापस आए बिना या कर्तव्य पर वापसी के पश्चात् तीन वर्ष की अवधि के भीतर किसी समय पद त्याग करने या सेवानिवृत्ति होने की दशा में, मैं मांग किए जाने पर प्राधिकरण को तुरन्त या जैसा प्राधिकरण निदेश दे, उक्त (..... रूप, मात्र) की राशि और साथ ही मांग की तारीख से मेरे उस पर प्राधिकरण द्वारा किए गए उधारों पर ब्याज के लिए तत्समय प्रवृत्त दर पर ब्याज देना/दुंगी।

और मेरे ऐसा संदाय करने पर उपरोक्त बाध्यता शून्य और प्रभावहीन हो जाएगी, अथवा पूर्णरूपेण प्रवृत्त और समर्थ रहेगी।

यह बंध पत्र सभी बातों में भारत की तत्समय प्रवृत्त विधियों द्वारा शासित होगा और जहाँ आवश्यक हो, इसके अधीन अधि-कार और दायित्व भारत के समुचित न्यायालयों द्वारा तदनुसार अवधारित किए जायेंगे।

मत् एक हजार नौ सौ के मास के दिन हस्ताक्षरित किया गया।

साक्षी 1

2

की उपस्थिति में द्वारा हस्ताक्षरित और परिवक्ष किया गया।

भारत अन्तरराष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण के लिए

और उनकी ओर से स्वीकृत।

प्ररूप-2

(विनियम -16 (5) देखिए)

स्थायी नियोजनाधीन कर्मचारी द्वारा अध्ययन छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी पर निष्पादित किया जाने वाला बंध पत्र।

मैंने अपनी जानकारी के लिए इन बिलेखों द्वारा, मैं निवासी जिला जो आजकल भारत अन्तरराष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण में नियोजित हूँ, स्वयं को और अपने वारिसों, निष्पादकों और प्रणमकों को भारत अन्तरराष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण (जिसे इसमें इसके पश्चात् प्राधिकरण कहा गया है) को मांग करने पर (..... रूप, मात्र) की राशि और साथ ही मांग की तारीख से उस पर प्राधिकरण द्वारा किए गए उधारों पर तत्समय प्रवृत्त ब्याज की दर से, ब्याज या यदि संदाय भारत से भिन्न देश में किया जाए तो उस देश की करेंसी में, उस देश और भारत के मध्य विनिमय की सरकारी दर पर संपरिवर्तित उस रकम के समतुल्य राशि और साथ ही पुष्किल और अडर्बो के मध्य के सभी खर्च और वे सभी प्रभार और व्यय जो प्राधिकरण द्वारा उपगत किए गए हों या किए जायें, के संदाय के लिए आबद्ध करता हूँ/करती हूँ।

यतः प्राधिकरण ने मुझे को से तक की अवधि के लिए अध्ययन छुट्टी मंजूर की थी जिसके प्रतिफलस्वरूप मैंने प्राधिकरण के पक्ष में तारीख के (..... रूप, मात्र) के लिए बंध पत्र निष्पादित किया था।

और यतः मुझे, मेरे निवेदन पर तक अध्ययन छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी दे दी गई है।

और यतः प्राधिकरण के उत्तम संरक्षण के लिए मैंने निम्नलिखित शर्त पर यह बंध पत्र निष्पादित करना स्वीकार किया है।

अब उपर लिखित बाध्यता की शर्त यह है कि इस प्रकार बढ़ाई गई अध्ययन छुट्टी की अवधि की समाप्ति या पर्यवसान के पश्चात् कर्तव्य पर वापस न आने की दशा में या कर्तव्य पर वापस आए बिना या कर्तव्य पर वापसी के पश्चात् तीन वर्ष की अवधि के भीतर किसी समय पद त्याग करने या सेवानिवृत्ति होने की दशा में, मैं मांग किए जाने पर, प्राधिकरण को तुरन्त या

जैसा प्राधिकरण निदेश दे, उक्त ह. (..... रूप मात्र) की राशि और साथ ही मांग की तारीख से उस पर, प्राधिकरण द्वारा दिए गए उधारों पर ब्याज के लिए तत्समय प्रवृत्त दर, पर, ब्याज बूंगा/बुंगी।

और मेरे ऐसा संदाय करने पर उपरोक्त बाध्यता शून्य और प्रभावहीन हो जाएगी, अन्यथा पूर्णरूपेण प्रवृत्त और समर्थ रहेगी।

यह बंध पत्र सभी बातों में, भारत की तत्समय प्रवृत्त विधियों द्वारा शासित होगा और, जहाँ आवश्यक हो, इसके अधीन अधिकार और दायित्व भारत के समुचित न्यायालयों द्वारा तदनुसार अवधारित किए जाएंगे।

मैं एक हजार नौ सौ के मास के दिन हस्ताक्षरित किया गया।

साक्षी

1.

2.

की उपस्थिति में द्वारा हस्ताक्षरित और परिवर्तित किया गया।

भारत अन्तरराष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण के
लिए और उनकी ओर से स्वीकृत।

पारूप-3

भारत अन्तरराष्ट्रीय विमानपत्तन प्राधिकरण
(धिनियम-12 देखिए) केन्द्र छूट्टी

नाम

पदनाम

प्रजित अवकाश

इष्टी		दिया गया अवकाश						
कब से	कब तक	दिनों में अवधि	प्रजित किया गया अवकाश (दिनों में)	जमा अवकाश (वित्त) कालम (4+9)	कब से	कब तक	दिनों की संख्या	अवकाश से वापस आने पर शेष (कालम 5-8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1								
2								
3								

अर्ध वेतन

सेवा की अवधि			जमा अवकाश		लिया गया अवकाश		
अर्ध वेतन पर							
कब से	कब तक	दिनों की संख्या	अर्जित किया गया अवकाश (दिनों में)	जमा अवकाश कालम (13+30)	कब से	कब तक	दिनों की संख्या
10	11	12	13	14	15	16	17
1							
2							
3							
4							

लिया गया अवकाश

पूरे वेतन पर चिकित्सा प्रमाण पत्र के आधार पर अवकाश				अदेय		
				चिकित्सा प्रमाण पत्र पर		
कब से	कब तक	दिनों की संख्या	चिकित्सा के लिए अवकाश जिसमें अर्धवेतन अवकाश में	कब से	कब तक	दिनों की सं.
18	19	20	21	22	23	24
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

आधे वेतन अवकाश (निजी कार्यों तथा चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर जिसमें चिकित्सा के लिए अवकाश तथा अदेय अवकाश शामिल है)

अवकाश

अन्य कारणों से

कब से	कब तक	दिनों की सं.	कुल अदेय अवकाश कालम (24+27)
25	26	27	28

लिया गया कुल अर्धवेतन अवकाश कालम (17+21+28)	अवकाश वापिस आने पर शेष अवकाश कालम (14+29)	अन्य प्रकार का लिया गया अवकाश	टिप्पणियाँ
29	30	31	32

1
2
3
4
5
6

INTERNATIONAL AIRPORTS AUTHORITY OF INDIA

NOTIFICATION

New Delhi, the 17th August, 1990

G.S.R. 719 (E)—In exercise of the powers conferred by clause (b) of sub-section (2) of section 37 read with sub-section (2) of section 38 of the International Airports Authority Act, 1971 (43 of 1971), the International Airports Authority of India, with the previous approval of the Central Government, hereby makes the following regulations, namely:

1. Short title and commencement: (1) These regulations may be called the International Airports Authority of India (Leave) Regulations 1990.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. Application: These Regulations shall apply to all employees of the Authority except:

- (a) persons on deputation to the Authority;
- (b) persons in casual or daily rated or part-time employment;
- (c) persons paid from contingencies; and
- (d) persons employed on contract except when the contract provides otherwise.

3. Definitions: In these regulations unless the context otherwise requires:

- (a) "authorised medical officer" means a medical officer appointed by the Authority either on full time or part time basis or a private medical Practitioner duly approved and authorised by the Authority;
- (b) "Authority" means the International Airports Authority of India constituted under section 3 of the International Airports Authority Act, 1971 (43 of 1971);
- (c) "Competent authority" means, in relation to the exercise of any power, the Chairman or any member or any other officer of the Authority to whom powers may be delegated by the Chairman in this behalf provided that in the case of Chairman and whole time Members of the Authority appointed by the Central Government the competent authority shall be the Central Government;
- (d) "completed year of service" means continuous service of specified duration in the Authority and includes period spent on duty as well as leave including extraordinary leave;

(c) "employee" means a person in the whole time service of the Authority;

(f) "form" means a form appended to these regulations;

(g) "permanent employee" means an employee who has been appointed against a post which has been sanctioned on a permanent basis and who has been confirmed against the post;

(h) "temporary employee" means an employee who has been appointed against a temporary post sanctioned for a specified period or appointed on a temporary basis against a permanent post.

4. Right to leave: (1) Leave cannot be claimed as of right.

(2) When the exigencies of service so required, leave of any kind may be refused or revoked by the competent authority but it shall not be open to the authority to alter the kind of leave due and applied for by the employee except at the written request of the employee.

(3) Except in emergency, applications for leave for three days or more on grounds other than on medical grounds shall be made at least seven days before the date from which the leave is required.

(4) An employee before proceeding on leave shall furnish in the application his address during the period of leave. However, in cases where it is not possible to indicate address, reasons for not doing so shall be explained by the employee in the leave application and the leave sanctioning authority would satisfy itself before granting leave.

(5) An employee who has been sanctioned leave or an extension of leave on medical grounds shall not resume duty unless he produces a "fitness certificate" from an authorised medical officer.

5. Combination of different kinds of leave: Except as otherwise provided in these regulations, any kind of leave under these regulations may be granted in combination with or in continuation of any other leave except casual leave.

6. Earned leave entitlement: (1) (a) The leave account of an employee shall be credited with thirty days earned leave in a calendar year. This shall be done in advance in two instalments of fifteen days each on the 1st day of January and on the 1st day of July of every calendar year.

(b) The earned leave at the credit of an employee at the close of a half year shall be carried forward to the next half year, subject to the condition that the earned leave so carried forward plus the credit

for the half year shall not exceed two hundred and forty days.

(c) If any employee is appointed on or after the 1st day of January or 1st day of July, as the case may be, in any year, earned leave shall be credited at the rate of two-and-a-half days for each completed calendar month of service.

(d) The credit for the half year in which an employee is due to retire or resigns from the service of the Authority shall be granted leave at the rate of two and a half days per completed calendar month in the half year upto the date of retirement or resignation. If in the case of an employee who resigns or retires from the service, the leave already availed of is more than the credit so due to him, necessary adjustment shall be made in respect of leave salary overdrawn, if any.

(e) If an employee has taken extraordinary leave in a half year, the credit afforded under clause (a) shall be reduced by one-tenth of the extraordinary leave availed of during the previous half year subject to a maximum of fifteen days.

(2) The maximum amount of earned leave that may be granted to an employee at a time shall be one hundred and twenty days, provided that where the employee spends any period of such leave outside India, he may be granted earned leave upto a maximum of one hundred and eighty days.

(3) In case an employee dies while in service of the Authority, his family shall be eligible for the cash equivalent of the leave salary the employee would have got but for his death, had he proceeded on earned leave due and admissible at the time, subject to a maximum of two hundred and forty days.

7. Half pay leave: (1) An employee shall be entitled to half pay leave of twenty days in respect of each completed year of service.

(2) The leave may be granted on production of medical certificate from an authorised medical officer or on private affairs.

(3) Half pay leave shall not be granted to an employee unless the competent authority has reason to believe that the employee will return to duty after expiry of such leave.

8. Commuted leave: (1) Commuted leave not exceeding half the amount of half pay leave due may be granted to an employee on production of a medical certificate from an authorised medical officer subject to the following conditions namely:—

- (a) the competent authority is satisfied that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on its expiry;

- (b) when commuted leave is granted, twice the amount of such leave shall be debited against the half pay leave due;

(2) Where an employee who has been granted commuted leave, resigns from service or at his request is permitted to retire voluntarily without returning to duty, the commuted leave shall be treated as half pay leave and the difference between the salary in respect of commuted leave and half pay leave shall be recovered:

Provided that no such recovery shall be made if the retirement is by reason of ill health, incapacitating the employee for further service or in the event of his death.

Note: Commuted leave may be granted at the request of employee even when earned leave is due to him.

9. Leave not due: (1) Leave not due may be granted to a permanent employee subject to the following conditions namely:—

- (a) the competent authority is satisfied that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on the expiry of leave;
- (b) leave not due shall be limited to half pay leave the employee is likely to earn after the grant of leave under this regulation and shall be debited against the half pay leave of the employee;
- (c) leave not due during the entire service shall be limited to a maximum of three hundred and sixty days out of which not more than ninety days may be granted at a time and one hundred and eighty days may be granted otherwise than on production of a medical certificate.

(2) Leave not due may be granted for a period not exceeding three hundred and sixty days during his entire service to a temporary employee who is suffering from tuberculosis, leprosy, cancer or mental illness subject to the fulfilment of condition in clause (a) and (b) of sub-regulation (1) and also subject to the following further conditions namely:—

- (i) that the employee has put in a minimum of one year of service of the Authority.
- (ii) that the post from which the employee proceeds on leave is likely to last till his return to duty; and
- (iii) that the request for grant of such leave is supported by a medical certificate as envisaged in sub-regulation (2) of regulation 10.

(3) (a) Where an employee who has been granted leave not due resigns from service or is at his request permitted to retire voluntarily without returning to duty, the leave not due shall be cancelled, his resignation or retirement taking effect from the date on which such leave had commenced and the leave salary shall be recovered.

(b) Where an employee who having availed himself of leave not due, returns to duty but resigns or retires from service before he has earned such leave, he shall be liable to refund the leave salary to the extent the leave has not been earned subsequently:

Provided that no leave salary shall be recovered under clause (a) or clause (b), if the retirement is by reason of ill-health incapacitating an employee for further service or in the event of his death.

10. Extraordinary leave: (1) Extraordinary leave may be granted to an employee in the following special circumstances, namely:—

(a) When no other leave is admissible:

(b) when other leave is admissible, but the employee applies in writing for the grant of extraordinary leave.

(2) Unless the competent authority, in view of exceptional or extreme compassionate circumstances otherwise determines, no employee shall be granted extraordinary leave on any one occasion in excess of twelve months, but not in excess of three months without medical certificate and six months with medical certificate in respect of temporary employees. Provided that the limit aforesaid may be raised to eighteen months on the production of a medical certificate in case where an employee is undergoing treatment for cancer or for mental illness in an institution recognised by the Authority or is undergoing treatment in a sanatorium, institution or under a specialist, recognised by the Authority, for—

(i) pulmonary tuberculosis or pleurisy of tubercular origin; or

(ii) tuberculosis of any part of the body; or

(iii) leprosy.

11. Leave salary: (1) An employee on earned leave shall draw the leave salary admissible to him which shall be equal to the pay drawn by him immediately before proceeding on earned leave.

(2) An employee on half pay leave or leave not due is entitled to leave salary equal to half the amount specified in sub-regulation (1).

(3) An employee on commuted leave shall be entitled to leave salary equal to the amount admissible under sub-regulation (1).

(4) An employee on extraordinary leave is not entitled to any leave salary.

(5) An employee who is granted terminal or refused leave shall be paid in lumpsum the amount equivalent to leave salary and allowances if any admissible during such leave for the entire period of such leave, as one time settlement instead of monthly payment.

(6) When an employee moves from one public sector enterprise to another public sector enterprise with the consent of both the employers, the employee shall be granted the facility to carry forward his leave.

12. Leave Account: The leave account of the employee shall be maintained in Form III.

13. Maternity leave: (1) A female employee may be granted maternity leave for a period not exceeding ninety days by the competent authority on the production of medical certificate from an authorised medical officer. During the period of such leave the female employee shall be paid leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on leave.

(2) Maternity leave not exceeding forty two days may also be granted to a female employee in cases of miscarriages including abortion on a certificate from the authorised medical officer.

(3) Maternity leave may be combined with leave of any other kind due including commuted leave if the female employee so desires, upto a maximum of sixty days without the production of a medical certificate.

(4) Maternity leave shall not be debitable to the leave account.

14. Special disability leave: (1) Special disability leave may be granted to an employee who is disabled by injury caused in consequence of the due performance of his official duty or in consequence of his official position. Such leave may be sanctioned subject to the following conditions only:—

(a) that the disability manifests itself within three months of the occurrence to which it is attributed and the person disabled acted with the due promptitude in bringing it to the notice of the competent authority;

Provided that the competent authority may, if it is satisfied as to the cause of the disability permit leave to be granted even in cases where the disability manifested itself more than three months after the occurrence of its cause.

(b) that the period of leave shall be such as is certified by an Authorised medical officer to be necessary. It shall in no case exceed twenty four months and may be combined with leave of any other kind;

(c) That such leave may be granted more than once if the disability is aggravated or recurs in similar circumstances at a later date but a total of not more than twenty four months of such leave shall be granted in consequence of any one disability.

(2) Special disability leave may also be granted to an employee who is disabled by injury accidentally incurred in or in consequence of the due performance of his official duty or in consequence of his official position or by illness incurred in the performance of any particular duty which has the effect of increasing his liability to illness or injury beyond the ordinary risk attaching to the post which he holds. The grant of this concession is subject to the following conditions, namely:—

(a) that the disability, if due to disease, is certified by the authorised medical officer to be directly due to the performance of the particular duty;

(b) that the disability is in the opinion of the authorised medical officer exceptional in character;

(c) that the period of absence recommended by the authorised medical officer may be covered in part by leave under this regulation or in part by any other kind of leave.

Note: The special disability leave shall be regarded as period spent on duty in computing the period of total service for retirement benefits.

(3) The special disability leave shall not be debited against the leave account except under the proviso to clause (b) of sub-regulation (4).

(4) The leave salary during the such leave shall:

(a) for the first one hundred and twenty days of any period of such leave including a period of such leave granted under clause (c) of sub-regulation (1) be equal to leave salary while on earned leave; and

(b) for the remaining period of any such leave be equal to leave salary during half pay leave:

Provided that an employee may at his option be allowed leave salary as in clause (a) for a period not exceeding another one hundred and twenty days and in that event the period of such leave shall be debited to his half pay leave account.

15. Quarantine leave: (1) Quarantine leave may be granted by the competent authority on the production of a quarantine certificate from an authorised medical officer or from a competent local health authority to an employee who is barred from attending office in consequence of infectious disease in his family at his place of duty. The maximum quarantine leave admissible at a time shall be twenty one days which may be extended upto thirty days in exceptional circumstances and is not debitable to the leave account of the employee.

(2) (a) For the purposes of sub-regulation (1), cholera, small pox, plague, cerebrospinal meningitis may be considered as infectious diseases. Chicken pox shall not however, be considered as an infectious disease unless the authorised medical officer or the competent local health authority considers that because of doubt as to the true nature of the disease, there is reason for the grant of such leave.

(b) In the case of an employee stationed in an area under the administration of a State Government such other diseases as may have been declared by that Government as infectious for the purpose of quarantine leave rules in force in that State, may also be considered as infectious diseases for the purpose of this regulation.

(3) Any leave necessary in excess of this period shall be treated as leave due and admissible and shall be debitable to the leave account of the employee.

(4) An employee on quarantine leave shall be treated as on duty. No substitute shall be appointed while he is on such leave.

(5) Quarantine leave shall not be admissible in cases in which an employee himself is suffering from an infectious disease. In such cases he shall be granted the kind of leave as may be due to him

16. Study leave: (1) Study leave may be granted to an employee subject to the exigencies of service to enable him to undergo in or out of India, a special course of study consisting of higher studies or specialised training in a professional or a technical subject having a direct and close connection with the sphere of his duty or if the special course of study is of definite advantage to the Authority and is related to the sphere of duty of the employee. Provided that no such leave shall be granted for prosecution of studies in academic or literary subjects.

(2) Study leave shall not ordinarily be granted to an employee:

(i) who has rendered less than five years service under the Authority.

- (ii) who is due to retire or has the option to retire within three years of the date on which he was expected to return to duty after the expiry of his leave.

(3) Study leave shall not be granted to an employee with such frequency as to remove him from contact with his regular work or to [cause cadre difficulties owing to his absence on leave.

(4) The maximum amount of study leave which may be granted to an employee shall,—

(a) Ordinarily twelve months at any one time; and

(b) During his entire service twenty-four months in all (inclusive of similar kind of leave for study or training granted under any other rules).

(5) Every employee who has applied for study leave or extension of such leave shall be required to execute a bond in Form I or Form II, as the case may be, before the study leave or extension of such study leave is granted.

(6) On completion of the course of study the employee shall submit to the competent authority, a certificate of examination passed or special courses of study undertaken indicating the date of commencement and termination of the course with remarks, if any, of the authority incharge of the course of study.

(7) Study leave shall not be debited against the leave account of the employee.

(8) Study leave may be combined with other kinds of leave but in no case shall the grant of this leave in combination with leave other than extraordinary leave, involve a total absence of more than twentyeight months from the regular duties of the employee.

(9) When the course of study falls short of the duty leave granted to an employee, he shall resume duty on the conclusion of the course of study unless the previous sanction of the competent authority has been obtained to treat the period of short-fall as ordinary leave.

(10) During the study leave, an employee shall draw leave salary equal to the pay without allowances (other than dearness allowance) which he drew immediately before proceeding on such leave.

(11) (i) A study allowance shall be granted to an employee who has been granted study leave for the period spent in prosecuting a definite course of study at a recognised institution outside India as well as for the period covered by any examination at the end of such course. No study allowance shall be payable for courses of study undertaken within India.

(ii) Where an employee has been permitted to receive and retain, in addition to his leave salary, any scholarship or stipend that may be awarded to him from a Government or non-Government sources or any other remuneration in respect of any part-time employment:

(a) no study allowance shall be admissible in case the net amount of such scholarship or stipend or remuneration (arrived at by deducting the cost of fees if any, paid by the employee from the value of the scholarship or stipend or remuneration) exceeds the amount of study allowance otherwise admissible;

(b) in case the net amount of scholarship or stipend or remuneration is less than the study allowance otherwise admissible, the difference between the value of the net scholarship or stipend or any other remuneration in respect of any part time employment and the study allowance may be granted by the competent authority.

(iii) Study allowance shall not be granted for any period during which an employee interrupts the course of study to suit his own convenience.

(iv) The period for which the study allowance may be granted shall not exceed twenty four months in all.

(v) The rates of study allowance shall be such as may be admissible to an officer of the Central Government of corresponding status.

(vi) Payment of study allowance at full rate shall be subject to the furnishing of a certificate by the employee to the effect that he is not in receipt of any scholarship, stipend or any other remuneration in respect of any part time employment.

(vii) Study allowance shall be paid at the end of the every month provisionally subject to an undertaking in writing being obtained from the employee that he would refund to the Authority any over-payment on his failure to produce the required certificate of attendance or on his failure to satisfy the competent authority about the proper utilisation of the time spent for which study allowance is claimed.

(viii) In the case of a definite course of study at a recognised institution, the study allowance shall be payable by the competent authority on claims submitted by the employee from time to time supported by proper certificate of attendance.

(ix) The certificate of attendance required to be submitted in support of the claims for study allowance, if the study leave is availed of outside India, shall be forwarded at the end of the term if the employee is undergoing study in an educational

institution or at intervals not exceeding three months if he/she is undergoing study at any institution. When the programme of study approved does not include or consist entirely of such a course of study, the employee shall submit to the authority competent to grant leave a diary showing how his/her time has been spent and a report indicating fully the nature of the methods and operations which have been studied and including suggestions as to the possibility of adopting such methods or operations to conditions obtaining in India.

(x) The authority competent to grant leave shall decide whether the diary and report show that the time of the employee was properly utilised and shall determine accordingly for what periods study allowance may be granted.

(xi) No allowance of any kind other than the study allowance shall be admissible to an employee in respect of the period of study leave granted to him.

(xii) An employee to whom study leave has been granted shall not ordinarily be paid travelling allowance but the Chairman of the Authority may in exceptional circumstances sanction the payment of such allowance.

(xiii) An employee to whom study leave has been granted shall ordinarily be required to meet the cost of fees paid for the study but in exceptional cases the Chairman of the Authority may sanction grant of such fees:

Provided that in no case shall the cost of fees be paid to an employee who is in receipt of scholarship or stipend from whatever source or who is permitted to receive or retain in addition to his leave salary any remuneration in respect of part-time employment.

(12) The amount if any received by an employee during the period of study leave as scholarship or stipend or remuneration in respect of any part-time employment shall be adjusted against the leave salary subject to the condition that the leave salary shall not be reduced to an amount less than that payable as leave salary during half pay leave.

(13) (i) If an employee resigns or retires from service or otherwise quits service without returning to duty after a period of study leave or within a period of three years after such return to duty, he shall be required to refund,—

- (a) the actual amount of leave salary, study allowance, cost of fees, travelling and other expenses if any incurred by the Authority; and

- (b) the actual amount if any of the cost incurred by other agencies such as foreign Governments, foundations and trusts in connection with the course of study;

Together with interest thereon at rates for the time being in force on the Central Government loans, from the date of demand, before his resignation is accepted or permission to retire is granted:

Provided that nothing in this regulation shall apply to an employee who after return to duty from study leave is permitted to retire from service on medical grounds;

(ii) The study leave availed of by such employee shall be converted into regular leave standing at his credit on the date on which the study leave commenced, any regular leave taken in continuation of study leave being suitably adjusted for the purpose and the balance of the period of study leave if any which cannot be so converted, treated as extraordinary leave.

(iii) In addition to the amount to be refunded by the employee under clause (i) he shall be required to refund any excess of leave salary actually drawn over the leave salary admissible on conversion of the study leave.

17. Maximum amount of continuous leave: Unless the Authority, in view of the exceptional circumstances of the case otherwise determines, no employee shall be granted leave of any kind for a continuous period exceeding five years.

18. Leave admissible on retirement or extension in service: (1) An employee may be permitted by the competent authority to take leave preparatory to retirement to the extent of earned leave due (subject to a maximum of two hundred and forty days) together with half pay leave due, subject to the condition that such leave extends upto and includes the date of retirement.

Note: The leave granted as leave preparatory to retirement shall not include extraordinary leave.

(2) No leave shall be granted beyond the date on which an employee retires from service:

Provided that if in sufficient time before the date of retirement the employee has,—

- (a) formally applied for leave due as preparatory to retirement; or
- (b) ascertained in writing from the sanctioning authority that such leave, if applied for, would not be granted in either case, the ground of refusal being the exigencies of service, the employee may be granted, after

the date of retirement, the amount of earned leave which was due to him on the said date of retirement subject to the maximum limit of two hundred and forty days so long as:—

- (i) the leave so granted including the leave granted to him between the date from which the leave preparatory to retirement was to commence and the date of retirement, does not exceed the amount of leave preparatory to retirement, actually refused; and
- (ii) the half pay leave, if any, applied for by an employee preparatory to retirement and refused in the exigencies of service being exchanged with earned leave to the extent such leave was earned between the date from which the leave preparatory to retirement was to commence and the date of retirement:

Provided that the amount of cash equivalent payment for the refused leave will not include payment of House Rent Allowance & City Compensatory Allowance.

(3) And provided further that an employee retained in service after the date of retirement, in the interest of the Authority's service, may be granted earned leave subject to a maximum of two hundred and forty days as under:

- (i) during the period of extension, any earned leave due in respect of the period of such extension and to the extent necessary the earned leave which could have been granted to him under sub-regulation (1) had he retired on the date of retirement:
- (ii) after the expiry of the period of extension,—
 - (a) the earned leave which could have been granted to him under sub-regulation (1) had he retired on the date of retirement diminished by the amount of such leave availed of during the period of extension; and
 - (b) any leave earned during the period of extension as had been formally applied for as preparatory to final cessation of his duties in sufficient time during the extension and refused on account of the exigencies of Authority's service.

(4) An employee who has been compulsorily retired by the Authority by giving him pay and allowances in lieu of notice may apply for leave within the period for which such pay and allowances were given, and where he is granted leave, the leave salary shall be allowed only for the period of leave

excluding that period for which pay and allowances in lieu of notice have been allowed.

(5) Where the service of an employee is terminated by notice or by payment of pay and allowances in lieu of notice, or otherwise in accordance with the terms and conditions of his appointment, he may be granted earned leave to his credit subject to a maximum of two hundred and forty days even though such leave extends beyond the date on which he ceases to be in service. If the employee himself resigns or quits service, he may be granted earned leave to the extent of half of such leave to his credit subject to a maximum of sixty days:

Provided that the leave so granted to such employee, other than an employee re-employed after the date of retirement, does not extend beyond the date of his retirement.

(6) The grant of leave under this regulation except under clause (i) of sub-regulation (3) shall be regarded as terminal leave and shall not be construed as extension of service.

19. Leave not to be granted in certain circumstances: (1) Leave shall not be granted to an employee when the competent authority has decided to dismiss, remove or compulsorily retire him from the service of the Authority.

(2) An employee who is dismissed or removed from service and is reinstated on appeal or revision shall be entitled to count for the purpose of leave, his service under the Authority prior to such dismissal or removal as the case may be.

20. Absence after the expiry of leave: (1) Unless the authority competent to grant leave extends the leave, an employee who remains absent after his leave is over is entitled to no leave salary for the period of such absence and that period shall be debited against his leave account as though it were half pay leave to the extent such leave is due, the period in excess of such leave due being treated as extraordinary leave.

(2) Wilful absence from duty after the expiry of leave renders an employee liable to disciplinary action.

21. Acceptance of service or employment while on leave: (1) An employee (other than an employee who has been permitted a limited amount of practice or who has been permitted to undertake casual literary work or service as an examiner or similar employment) while on leave, including leave preparatory to retirement or leave granted beyond the date of retirement shall not take up any service or employment elsewhere including the setting up of a private

professional practice as accountant, consultant or legal or medical practitioner without obtaining the previous sanction of the competent authority.

(2) No leave shall be earned in respect of any period of employment during leave preparatory to retirement.

22. Prefixing or suffixing of holidays to leave : Prefixing and suffixing of holidays to leave shall be allowed except in cases where for administrative reasons permission for prefixing or suffixing of holidays to leave is specifically withheld.

Note: A compensatory leave granted in lieu of duty performed by an employee on Sunday or a holiday for a full day may be treated as a holiday for the purpose of prefixing or suffixing of leave.

23. Recall or return to duty: (1) An employee may be recalled by the competent authority from leave if the exigencies of the work so demand and shall be paid,—

(a) travelling allowance for the journey to be performed to resume duty as admissible on tour under the regulations relating to travelling allowances applicable to him, and

(b) leave salary which he would have drawn until he resumes duty.

(2) An employee may be permitted by the competent authority to curtail his leave and resume duty before the expiry of leave sanctioned to him.

24. Relaxation: Subject to sub-regulation (2) of regulation 3 the Chairman of the Authority may, at his discretion in deserving cases, for reasons to be recorded in writing, relax any of the conditions for grant of leave of any kind under these regulations.

25. Interpretation: If any question arises relating to the interpretation of these regulations it shall be referred to the Chairman of the Authority who shall decide the same.

[NO. AV-24013/5/73—AA(VE)]

V.K. MATHUR, Chairman

FORM I

[See regulations 16(5)]

Bond to be executed by an employee in permanent employment when proceeding on study leave

Know all men by these presents that I, resident of in the District of at present employed as in the International Airports

Authority of India, do hereby bind myself and my heirs, executors and administrators to pay to the International Airports Authority of India (hereinafter called the Authority) on demand the sum of Rs. (Rupees only) together with interest thereon from the date of demand at the rates for the time being in force on the loans granted by the Authority or, if payment is made in a country other than India, the equivalent of the said amount in the currency of that country converted at the rate of exchange between that country and India and together with all costs between the attorney and client and all charges and expenses that shall or have been incurred by the Authority.

Whereas I am granted study leave by the Authority.

And whereas for the better protection of the Authority, I have agreed to execute this bond with such condition as hereunder is written.

Now the condition of the above written obligation is that in the event of my resigning or retiring from service without returning to duty after the expiry of termination of the period of study leave or at any time within a period of three years after my return to duty, I shall forthwith pay to the Authority or as may be directed by the Authority on demand the said sum of Rs. (Rupees only) together with the interest thereon from the date of demand at the rates for the time being in force on the loans granted by the Authority.

And upon my making such payment the above written obligations shall be void and of no effect otherwise shall be and remain in full force and virtue.

The bond shall in all respects be governed by the laws of India for the time being in force and the rights and liabilities hereunder shall where necessary be accordingly determined by the appropriate courts in India.

Signed at this day of one thousand nine hundred and Signed and delivered by in the presence of

Witnesses 1.

2.

Accepted for and on behalf of the

International Airports Authority of India

FORM II

[See regulation 16(5)]

Bond to be executed by an employee in permanent employment when granted extension of study leave

Know all men by these presents that I,..... resident of..... in the District of..... at present employed as..... in the International Airports Authority of India..... do hereby bind myself and my heirs, executors and administrators to pay to the International Airports Authority of India (hereinafter called the Authority) on demand the sum of Rs..... (Rupees..... only) together with interest thereon from the date of demand at the rates for the time being in force on loans granted by the Authority or if payment is made in a country other than India, the equivalent of the said amount in the currency of that country converted at the official rate of exchange between that country and India and together with all costs between attorney and client and all charges and expenses that shall or may have been incurred by the Authority.

Whereas I..... was granted study leave by the Authority for the period from..... to..... in consideration of which I have executed a bond dated..... for Rs..... (Rupees..... only) in favour of the Authority.

And whereas the extension of study leave has been granted to me at my request until.....

And whereas for the better protection of the Authority, I have agreed to execute this bond with such condition as hereunder is written.

Now the condition of the above written obligation is that in the event of my resigning or retiring from service without returning to duty after the expiry of termination of the period of study leave so extended or any time within a period of three years after my return to duty, I shall forthwith pay to the Authority or as may be directed by the Authority on demand the said sum of Rs..... (Rupees..... only) together with interest thereon from the date of demand at the rates for the time being in force on the loans granted by the Authority.

And upon my making such payment the above written obligations shall be void and of no effect otherwise shall be and remain in full force and virtue.

The bond shall in all respects be governed by the laws of India for the time being in force and the rights and liabilities hereunder shall, where necessary, be accordingly determined by the appropriate courts in India.

Signed at..... this..... day of..... one thousand nine hundred.....

Signed and delivered by..... in the presence of

Witnesses 1.

2.

Accepted for and on behalf of the
International Airports Authority of India

FORM III

[See regulation 12]
LEAVE ACCOUNT

Name_____

Designation_____

EARNED LEAVE

Duty					Leave taken			
From	To	Period in days	Leave earned in days	Leave at credit (days) (Columns 4+9)	From	To	No. of days	Balance on return from leave (Columns 5+8)
1	2	3	4	5	6	7	8	9

HALF PAY LEAVE (ON PRIVATE AFFAIRS AND ON MEDICAL CERTIFICATE INCLUDING COMMUTED LEAVE DUE)

Length of Service			Credit of Leave			Leave taken on half pay		
From	To	No. of completed years	Leave earned (in days)	Leave at credit (columns 13+30)	From	To	No. of days	
10	11	12	13	14	15	16	17	

Leave taken

Leave not due							
Commutated leave on Medical Certificate on full pay				On Medical Certificate			
From	To	No. of days	Commutated leave converted into half pay leave (twice of column 20)	From	To	No. of days	
18	19	20	21	22	23	24	

Otherwise								REMARKS
From	To	No. of days	Total leave not due (columns 24+27)	Total half pay leave taken (columns 17+21+28)	Balance on return from leave (columns 14+29)	Other kinds of leave taken		
25	26	27	28	29	30	31	32	